



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NOMOR SKRIPSI
4988/BKI-D/SD-S1/2021

**PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN PT. SURYA AGROLIKA REKSA 2
DESA KOTOBARU KECAMATAN SINGINGI HILIR**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Oleh:

NINDITA SILVIA

NIM. 11740224060

**PRODI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Nindita silvia
NIM : 11740224060
Judul : pengaruh human capital terhadap pengembangan karir karyawan Pt. Surya Agrolika reksa II desa koto baru singing hilir

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : jum'at
Tanggal : 08 oktober 2021

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 20 november 2021

Dekan,

Imron Rosidi, Spd., MA., Ph.D
NIP. 19811118200901 1 006

Tim Penguji

Ketua / Penguji I

Zul Amri, M.Ag

NIP. 197407022008011009

Penguji III

Dr. H. Suhaimi, M.Ag

NIP. 196204031997031002

Sekretaris/ Penguji II

Rosmifa, M.Ag

NIP. 197411132005012005

Penguji IV

Rahmad, S.Pd., M.Pd

NIP. 197812122011011006

Halaman Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE
J. H.R. Soebrandas No. 155 KM 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO Box 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, serta perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Nindita silvia
NIM : 11740224060
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam
Judul Skripsi : pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan
pt. surya agrolika reksa 2 desa kotobaru kecamatan
singing hilir

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 09 april 2021
Pembimbing

Dr. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 197505112003121003

Mengetahui
Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam

selanjutnya

Rosmita, W. Ag

Listiawati Susanti, S.Ag.MA
NIP. 197207122000032003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak menjiplak atau menyalin dari karya orang lain.
2. Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan saya tidak menjiplak atau menyalin dari karya orang lain.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NINDITA SILVIA

NIM : 11740224060

Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Paku, 11 Agustus 1998

Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi

Prodi : Bimbingan Konseling Islam

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh human capital terhadap pengembangan karir karyawan
 PT. Surya agroloka tasea II desa katobaru. kec. singingi hilir.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 08 oktober 2021
 membuat pernyataan



Nindita Silvia

NIM : 11740224060

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PG Box 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: uin-sq@pekanbaru-indo.net.id

Dr. Miftahudin, M.Ag

Dosen Pembimbing Skripsi

Pekanbaru, 09 april 2021

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi
A.n. nindita silvia

Kepada Yth,
Dekan
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Di Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara nindita silvia nim: 11740224060 dengan judul "pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan pt. surya agrolila reksa 2 desa kotobaru kecamatan singing hilir" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S Sos) dalam bidang Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing

Dr. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 197505112003121003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

“Pengaruh Human Capital terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir”

Oleh
Nindita Silvia

Perusahaan hidup dalam lingkungan yang secara terus menerus mengalami perubahan terhadap keberadaan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Perubahan dalam bentuk globalisasi dan perkembangan teknologi mendorong suatu perusahaan sebagai organisasi bisnis yang diarahkan untuk mencapai tujuan dengan memaksimalkan keuntungan dan suatu perusahaan tentunya perlu memiliki keunggulan agar bisa terus bersaing. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari human capital. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam suatu perusahaan, maka manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan SDM-nya sebagai human capital yang perlu diberi perhatian dan pengembangan secara terus menerus sesuai dengan kedinamisan lingkungan. Human Capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta aktivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat di kontribusikan oleh pekerja salah satunya berupa pengembangan karir pada karyawan. Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh human capital terhadap pengembangan karir karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Kotobaru Kec. Singingi Hilir, yang mana penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 21 orang yang diambil dengan Teknik random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Pada penelitian terdapat dua variable yaitu variable (X) adalah human capital dan variable (Y) adalah pengembangan karir. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital (X) dengan pengembangan karir (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 68,7% dengan kategori kuat.

Kata Kunci: Human Capital, Karyawan, Perusahaan, Pengembangan Karir



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Influence of Human Capital on the Career Development of PT. Surya Agrolika Reksa 2 Koto Baru Village, Singingi Hilir District

By Nindita Silvia

Companies live in an environment that is constantly changing to the existence and sustainability of a company. Changes in the form of globalization and technological developments encourage a company as a business organization that is directed to achieve goals by maximizing profits and a company certainly needs to have the advantage to continue to compete. Many company leaders are not aware that the company's profits come from human capital. This is because the company's activities are only seen from a business perspective. Therefore, considering the large role of HR in a company, company management must be more proactive in making its HR as human capital that needs to be given attention and continuous development under the dynamics of the environment. Human Capital provides added value to the company every day, through motivation, commitment, competence, and teamwork activities. One of the added values that can be contributed by employees is in the form of career development for employees. The purpose of this study is to determine the effect of human capital on the career development of employees of PT. Surya Agrolika Reksa 2 Kotobaru Singingi Hilir, which is quantitative descriptive research. The sample in this study amounted to 21 people who were taken by random sampling technique. Data collection techniques using questionnaires and documentation. In this study, there are two variables, namely variable (X) is human capital and variable (Y) is career development. While the research results show that human capital (X) with career development (Y) has a significant influence, namely 68.7% with a strong category. Keywords: Human Capital, Employees, Company, Career Development



KATA PENGANTAR

Penulis senantiasa mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Nikmat-Nya yang begitu besar, Alhamdulillah wa Biidznillaah, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah yang mengantarkan manusia dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan cahaya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di Yaumil Akhir, Aamiin.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, terkasih dan tersayang yakni Suhendi dan ibunda silvera helma atas segala do'a yang senantiasa terucap, kasih sayang, pengajaran, nasehat, dukungan, pengorbanan yang begitu luar biasa mendidik penulis sejak kecil hingga sekarang dan hal-hal bijaksana yang senantiasa diberikan kepada penulis.
2. Adikku tersayang Salsa bilazahro yana dan Sakha agustira yang senantiasa mendo'akan, membantu, turut berjuang, memotivasi dan memberikan semangat kepada penulis.
3. Bapak D.r Miftahuddin, M.Ag sebagai dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan nasehat, bimbingan, motivasi dan dukungannya kepada penulis dari awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Listiawati susanti. S.Ag.MA sebagai dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan saran, nasehat, motivasi dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis telah belajar banyak hal mengenai kedisiplinan, ketelitian dan kecermatan ketika proses bimbingan berlangsung.
5. Bapak Zul Amri,M.Ag, Ibu Rosmita,M.Ag, bapak Drs. H. Suhaimi,M.Ag dan bapak Rahmad, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penguji yang memberikan banyak masukan dan arahan untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.
6. Dekan Fakultas dakwah dan komunikasi bapak Imron Rosidi,Spd.,MA.,Ph.D ketua Jurusan Bimbingan konseling islam bapak Zul Ambri,M.Ag Sekretaris



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Jurusan bimbingan konselin ibu Rosmita,M.Ag. serta kepada seluruh dosen, pegawai fakultas dakwah dan komunikasi, staff, tata usaha, dan laboran konseling fakultas dakwah dan komunikasi uin suska riau.
7. Ucapan terimakasih kepada Keluarga tersayang, Omak, Ayah, Niniak, Mamak, Ante, Maktua, Maktong, Bapak, Atuk, Oma, Toya, Wita, zahra, Nova, Kak cha, Kak aan, Abang ndut, dan dea yang ada di Sungai paku yang banyak membantu dalam mempersiapkan keperluan saat penulis akan melaksanakan penelitian.
 8. Kakak dan Abang PT. agrolika reksa II: Bapak Sikal, Bapak Endah , dan karyawan pt. agrolika reksa 2 lainnya yang telah membantu terima kasih atas kerjasamanya selama penulis penelitian, mulai dari peminjaman alat hingga selesainya penelitian yang penulis lakukan.
 9. Orang baik, sahabat Ninda putri, Sp terima kasih atas segala hal yang kita jalani bersama dan yang selalu direpotkan selama penelitian hingga penyusunan skripsi ini. Semoga Allah berikan nikmat sehat, rezeki yang berkah, semoga Allah permudah cita-cita umrohnya dan kekalkan pertemanan kita hingga ke Jannah-Nya, Aamiin.
 10. Partner pendengar yang baik Halimah tusa'diah, terimakasih tela mendengar keluh kesah, memberi nasehat sehingga penulis kuat dalam melewati drama perskripsian ini, semoga semua hal baik menyertai kita.
 11. Sanak yang selalu siap dan siaga Tusaak dalam membantu penulis saat proposal penelitian, penelitian dan saat perskripsian hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
 12. Para orang-orang baik yang selalu ada selama penulis melaksanakan penelitian hingga selesainya skripsi ini yaitu, Minda Riana, S.P, Sahri Ramadhan, Ninda putri, S.P, Prima Hardika S.P, Halimah, Idha sugihartati, Titi.
 13. Wanita Baik Nilda Apriani dan Ninda putri yang selalu menemani dalam perjalanan selama penulis bersedih hingga bersenang-senang melewati semua drama skrpsi dan drama hidup ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14. Keluarga Sehat (Ninda, Putri, kak Dwi, Selpia, Titi dan Tatik) yang senantiasa kebersamai, mendoakan, memberikan semangat dan banyak membantu penulis serta segala suka dan duka yang telah kita lalui bersama selama berada dikos Pondokan Kiki, semoga kita semua sukses.
15. Teman pergi pulang kampung Prima Hardika, Ninda putri, Selvia Nur Pianti dan faristi kirana yang juga banyak membantu penulis dalam semua hal selama perkuliahan ini, semoga kita semua sukses kawan.
16. Teman seperjuangan yang juga turut membantu dalam proses penelitian dan penyelesaian skripsi ini yaitu Orang baik (Sahri, Ninda, Prima, Halimah, Gilang, Cu feбри, Wulan, Melani, Mitut, Ayu, Diza, Veli, Oci, Wita, Zahra, Sasa dan Toya) senior dan junior BKI yang tidak dapat disebutkan seluruhnya, semoga kita sukses bersama.
17. Terima kasih juga kepada Perdi Surnanda, kau yang terbaik, kau yang terindah, kau yang mengajari arti jatuh hati, memberi harap lalu pergi, ku tunggu hadirmu kembali. Terimakasih atas masalah yang kau beri sehingga penulis jauh lebih semangat dalam mengerjakan skripsi. dan
18. Teman-teman semua yang telah membantu penulis selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini yang mungkin namanya tidak disebutkan, penulis mohon maaf jika terlupa, semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas kebaikan teman-teman semua.

Serta kepada berbagai pihak yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala bantuan, dukungan dan semangat yang diberikan selama ini. Semoga Allah membalasnya dengan kebaikan yang berlipat ganda, Aamiin.

Pekanbaru, November 2021

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	4
C. Permasalahan	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8
1. Pengaruh	8
2. Human Capital	8
3. Pengembangan Karir	20
B. Penelitian yang Relevan	25
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
C. Populasi	29
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	30
E. Uji Validitas	32
F. Uji Reliabilitas Angket	33
G. Teknik Analisis Data	33



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	35
	A. Lokasi Penelitian	35
	B. Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa 2.....	35
	C. Visi dan Misi PT. Surya Agrolika Reksa	36
	D. Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa.....	37
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	38
	A. Hasil Penelitian	38
	B. Pembahasan.....	51
BAB VI	PENUTUP	58
	A. Kesimpulan.....	58
	B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Operasional Tabel X dan Y	27
Tabel V. 1	Individual Capability	39
Tabel V. 2	Individual Motivation	41
Tabel V. 3	Leadership.....	43
Tabel V. 4	Latar belakang pendidikan.....	45
Tabel V. 5	Pelatihan.....	47
Tabel V. 6	Pengalaman kerja.....	49
Tabel V. 7	Hasil Uji Validitas Variabel Human Capital (X).....	51
Tabel V.8	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (Y)	52
Tabel V.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Table V. 10	Hasil Uji Hipotesis.....	54
Tabel V. 11	Correlations.....	55
Tabel V. 12	Pedoman Interpretasi Produk Momen	56
Tabel V. 13	Hasil Regresi Linear Sederhana.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar V.1 Struktur Organisasi PT Surya Agrolika Reksa.....	37
---	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

1. DOKUMENTASI
2. ANGKET
3. OLAHAN SPSS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal.¹

Pengembangan karier merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. Atau bisa juga dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karier atau “career development” adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang ditetapkan dalam organisasi.²

Menurut Siagian pengembangan karier adalah perubahan- perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier, sedangkan menurut Stone dalam Gomez (2007) menyatakan bahwa pengembangan karier menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang.³

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang hidup dalam lingkungan yang secara terus menerus mengalami perubahan terhadap keberadaan dan

¹ Y.C. Bahri, S., & Nisa, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 18, no. 1 (2017), 9-15.

² A. Sitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), 205.

³ Bahri, S., & Nisa, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberlangsungan suatu perusahaan. Perubahan dalam bentuk globalisasi dan perkembangan teknologi mendorong suatu perusahaan sebagai organisasi bisnis yang diarahkan untuk mencapai tujuan dengan memaksimalkan keuntungan dan suatu perusahaan tentunya perlu memiliki keunggulan agar bisa terus bersaing.⁴

Semua aktifitas perusahaan tak luput dari peranan karyawan di dalamnya sebagai penggerak utama. Karyawan dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang optimal terhadap perusahaan. Tentunya kinerja yang optimal ini akan didapatkan dari pengembangan karir yang optimal. Oleh karena itu pengembangan karir bagi karyawan merupakan usaha yang harus dilakukan agar perusahaan-perusahaan dapat bersaing dan memiliki keunggulan.

Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari human capital. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam suatu perusahaan, maka manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan SDM-nya sebagai human capital yang perlu diberi perhatian dan pengembangan secara terus menerus sesuai dengan kedinamisan lingkungan.⁵

Menurut Mayo 2000 Human Capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta aktivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat di kontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.⁶

⁴ M. Ong, J. O., & Mahazan, "Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0.", *Journal Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS)*, vol. 2, no. 1 (2020), 159-168.

⁵ Y. Kasmawati, "Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)", *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, vol. 3, no. 4 (2017), 265-280.

⁶ A. Mayo, "The Role Of Employee Development In The Growth Of Intellectual Capital", *2000*, vol. 29, no. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Totanan 2004 sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda pada pengelolaan orang yang berbeda, artinya manusia yang berbeda dalam mengelola asset yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. sehingga dapat di simpulkan bahwa tangible asset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.⁷ Maka dari itu human capital ini memiliki dampak bagi pengembangan karir karyawan disuatu perusahaan.

Individu yang terus menerus memacu diri meningkatkan kemauan akan menghasilkan kinerja dengan standar yang tinggi jika dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pengembangan karir sangat dibutuhkan di suatu perusahaan karena dapat meningkatkan human capital dari karyawan. Human capital ini bersifat pasif maka dia akan menjadi aktif apabila mengikuti pengembangan karir yang baik sehingga karyawan dapat mengola dan menciptakan suatu nilai guna bagi perusahaan.

PT. Surya Agrolika Reksa 2 menempatkan SDM sebagai asset utama dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuan perusahaan dengan memberikan perhatian optimal dalam perkembangan kebutuhan kompetensi SDM yang menentukan keberhasilan dan kesinambungan usaha dalam jangka panjang. Dalam rangka menciptakan SDM yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi dalam mendukung operasional, kelangsungan bisnis, peningkatan kerja, dan pencapaian visi perusahaan, PT. Surya Agrolika Reksa 2 telah menyusun roadmap pengembangan karir SDM yang disusun berdasarkan kebutuhan dan diproyeksikan untuk dapat menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi di masa mendatang.

Menurut hasil wawancara dengan Admin PT. Surya Agrolika Reksa 2, pengembangan karir dipengaruhi oleh jenjang karir yang terhambat karena tingkat pendidikan, dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan unit kerja. Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) sehingga menyebabkan karyawan di PT. Surya

⁷ D. Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, "Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 10, no. 1 (2008), 11-21.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Agrolika Reksa 2 mendapatkan tugas ganda (double job), sedangkan karyawan tersebut mengabaikan TUPOKSInya sendiri.

Melihat permasalahan yang terjadi pada pengembangan karir karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2, maka sebaiknya cepat ditangani, karena pengembangan karir adalah suatu hal yang penting atas keberlangsungan kegiatan perusahaan. Pihak pimpinan dan manajemen harus bisa menganalisis penyebab terhambatnya pengembang karir karyawan dan mencari solusinya. Mayo 2000 mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat, tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (human capital) dengan segala pengetahuan ide, dan inovasi yang dimilikinya sehingga akan membuat perkembangan pada karir karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan ringkas mengenai peran tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang: “Pengaruh Human Capital Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir”

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang pengertian istilah yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis memberi penjelasan sebagai berikut:

1. Human Capital

Menurut Mayo (2000) Human Capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta aktivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat di kontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.⁸

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang

⁸ Mayo, “The Role Of Employee Development In The Growth Of Intellectual Capital”.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersedia dan terbentuk di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang.⁹

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Dalam kenyataan di lapangan maka permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah pengaruh human capital terhadap pengembangan karir karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singing.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian yang akan diteliti lebih terfokus dan untuk menghindari kesalah pahaman dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada pembahasan “pengaruh human capital terhadap pengembangan karir karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singing”

3. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yaitu apakah pengaruh human capital terhadap pengembangan karir karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singing.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sejalan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui sejauh mana “Pengaruh Human Capital terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singing.

⁹ Sitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Dengan adanya penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan pengetahuan ilmiah dalam mengetahui gambaran human capital pada karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singing.
- b. Dapat menambah wawasan bagi para pembaca khususnya Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam.
- c. Untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi jurusan BKI (Bimbingan Konseling Islam) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami dan menelaah tulisan ini, maka penulis sendiri menyusun laporan penulisan ini dalam 3 (tiga) Bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah (bila perlu), Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI ATAU KERANGKA OPERASIONAL

Berisikan tentang Kajian Teori, Kajian Terdahulu dan Kerangka Operasional.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang Jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu, Sumber Data, Informan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Validitas Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi tempat penelitian.

BAB V : PEMBAHASAN

Dalam bab ini menampilkan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KONSEP OPERASIONAL

A. Kajian Teori

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alamsehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya. Pengaruh dibagi menjadi dua, ada yang positif, ada pula yang negatif. Bila seseorang memberi pengaruh positif kepada masyarakat, ia bisa mengajak mereka untuk menuruti apa yang ia inginkan. Namun bila pengaruh seseorang kepada masyarakat adalah negatif, maka masyarakat justru akan menjauhi dan tidak lagi menghargainya. Pengaruh yaitu daya yang timbul pada khalayak sebagai akibat dari pesan komunikasi, yang mampu membuat mereka melakukan atau tidak melakukan sesuatu.¹⁰

Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi. Dalam pembahasan ini pengaruh yang dimaksud penulis adalah pengaruh dari pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja kariawan.

2. Human capital

Human capital adalah modal intelektual yang bersifat kolektif berupa kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Meskipun human capital tidak berwujud nyata karena dimiliki oleh individu (sumber daya manusia), namun merupakan salah satu aset atau komponen utama dari *intellectual capital* (*intangible asset*) yang harus dimiliki oleh perusahaan.¹¹

¹⁰ Yosi Abdian Tindaon, *Pengertian Pengaruh* (2012), <http://Yosiabdiandtindaon.blogspot.co.id>.

¹¹ L.A. Weatherly, "The Value Of People: The Challenges And Opportunities Of Human Capital Measurement And Reporting", *Society For Human Resource Management* (2003).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Factor kunci dalam produksi adalah manusia, dan manusia adalah satu-satunya faktor kesuksesan organisasi yang tidak diperdagangkan sebagai komoditas dagang organisasi. Studi yang dilakukan berdasarkan teori Garry Becker menunjukkan bahwa human capital lebih baik dipahami sebagai portofolio keahlian dan aset yang berbeda.¹²

Human capital (modal manusia) memiliki fungsi penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja, menghasilkan layanan profesional, menghasilkan solusi terbaik bagi perusahaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.¹³

Drucker menyatakan bahwa tantangan organisasi masa kini adalah merespon pergeseran dari yang terfokus pada masalah industri ekonomi kearah knowledge ekonomi. Pergeseran ini meliputi seluruh aspek dalam manajemen organisasi yaitu efisiensi operasi, marketing, struktur organisasi yang akan menghasilkan keuntungan bisnis yang lebih tinggi. Secara kualitatif kontribusi human capital terhadap keuntungan perusahaan diukur dari biaya kapasitas dan waktu. Secara kualitatif pengukuran human capital dipusatkan pada nilai dan tindakan manusia.¹⁴

Menurut Lengnick Hall dan Cynthia A. Lengnick Hall human capital "...is the know how, skill, and capabilities of individual in organization. Human capital reflect the competencies people bring to their work. Dengan melihat pengertian tersebut nampak bahwa human capital merupakan faktor penting dalam organisasi, karena dapat memberikan sumbangan besar bagi kemajuan dan perkembangan organisasi baik organisasi bisnis.¹⁵

¹² D.A. Pella, *Talent Management: Building Human Capital For Growth & Excellence* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011).

¹³ A. Anwar, *Peran Modal Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Regional Di Jawa* (Yogyakarta: Yogyakarta State University, 2017).

¹⁴ M. Prayetno, S., & Chra, "Strategi Human Capital: Sebuah Paradigma Baru Bagi Para Eksekutif", *Jurnal Stie Ganesha (Manajemen Dan Bisnis)*, vol. 1, no. 2 (2017), 97-113.

¹⁵ Agus dkk, "Determinants Of Performance Of Small And Medium Enterprises Moving In The Procurement Of Government Goods And Services In Bali Province, Indonesia.", *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, vol. 92, no. 2 (2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Becker, human capital adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.¹⁶

Menurut Davenport human capital sebagai seluruh usaha yang dibawa tenaga kerja untuk diinvestasikan dalam pekerjaan mereka. Termasuk juga didalamnya kemampuan, tingkah laku, semangat dan waktu. Menurut Stewart mengatakan bahwa human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.¹⁷

Menurut James Hatch Enterprise Magazines mendefinisikan human capital sebagai segala sesuatu mengenai manusia (tenaga kerja), intelektual, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Tenaga kerja adalah usaha fisik atau mental yang dikeluarkan karyawan untuk mengolah produk dan menyediakan jasa.¹⁸

Lebih jauh Mark L. Lengnick Hall menjelaskannya dengan mengutip beberapa pengertian human capital sebagai berikut: *Human capital is "the knowledge, skills and capabilities of individual that have economic value to an organization"* sedangkan menurut Bohlander, Snell & Sherman *Human capital is "the collective value of an organization's*

¹⁶ D. Sukoco, I., & Prameswari, "Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management", *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1 (2017).

¹⁷ Prayetno, S., & Chra, M. (2017). Strategi Human Capital: Sebuah Paradigma Baru Bagi Para Eksekutif?. *Jurnal Stie Ganesha (Manajemen Dan Bisnis)*, 1(2), 97-113.

¹⁸ Prayetno, S., & Chra, M. (2017). Strategi Human Capital: Sebuah Paradigma Baru Bagi Para Eksekutif?. *Jurnal Stie Ganesha (Manajemen Dan Bisnis)*, 1(2), 97-113.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

know-how. Human capital refers to the value, usually not reflected in accounting system, which results from the investment an organization must make to recreate the knowledge in its employee” (Cortada & Woods, 1999). Human capital is “all individual capabilities, the knowledge, skill, and experience of the company’s employee and managers”..¹⁹

Dari tiga pengertian di atas nampak sekali adanya kesamaan esensi yang menunjukkan bahwa modal manusia merupakan sesuatu yang melekat dalam diri individu. Hal yang menonjol dari definisi atas adalah dimensi ekonomi yang menjadi acuan kebermanfaatnya. Menurut Fitz-ens pengertian human capital dapat dijelaskan sebagai suatu kombinasi dari faktor-faktor sebagai berikut²⁰:

Sifat-sifat seseorang yang dibawanya sejak lahir ke dalam pekerjaan, inteligensi, energi, sikap yang secara umum positif, reabilitas, komitmen. Kemampuan seseorang untuk belajar, bakat, imajinasi, kreativitas, dan apa yang sering disebut sebagai street smart (akal kecerdasan) motivasi seseorang untuk berbagi informasi dan pengetahuan, semangat tim dan orientasi tujuan.

Menurut Stockey 2003 “the term of human capital is recognition that people in organization and business are an important and essential asset who contribute to development and growth, in a similar way as physical asset such as machines and money. The collective attitude, skill and abilities of people contribute to organization performance and productivity. Any expenditure in training, development, health and support is an investment not just an expense”.

Arti dari pengertian ini bahwa human capital merupakan konsep yang menjelaskan manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan asset yang penting dan beresensi yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan sama seperti halnya asset fisik seperti

¹⁹ Prayetno, S., & Chra, “Strategi Human Capital: Sebuah Paradigma Baru Bagi Para Eksekutif”.

²⁰ J. Fitz-Enz, *The Roi Of Human Capital: Measuring The Economic Value Added Of Employee Performance* (New York: Americanmanagement Association, 2000).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mesin dan modal kerja. Sikap dan skill dan kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan hanya biaya tapi merupakan investasi.

Menurut Edvinson dan Malone 1997 “human capital is the individual knowledge, experience, capability, skill, creativity, innovations”. Knowledge meliputi pengetahuan mengenai teks akademik diperoleh melalui pendidikan. Skill adalah kemampuan untuk bekerja/memnuhi kemampuan praktikal. Terdapat dua prinsip kunci dalam human capital yaitu²¹:

- a. Manusia merupakan asset yang memiliki nilai yang dapat ditingkatkan melalui investasi, tujuan dari investasi ini adalah memaksimalkan nilai melalui manajemen resiko. Ketika nilainya meningkat, kapasitas organisasi dan nilai-nilanya akan meningkat dan menguntungkan stakeholder.
- b. Kebijakan human capital dalam organisasi harus disesuaikan dengan dukungan misi organisasi yaitu misi, visi, tujuan dan strategi telah didefinisikan sebagai arahan yang telah dirancang untuk dapat diimplementasikan dan dinilai oleh sebuah standar, bagaimana konsep human capital ini dapat membantu organisasi mencapai misinya.

Human Capital atau modal manusia adalah sebuah sistem untuk memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan. Pengaruh terbesarnya pada kompetensi utama perusahaan. Teori modal manusia menganggap bahwa profit bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika perusahaan mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dengan lebih baik ketimbang yang ditawarkan para pesaingnya. Dengan kata lain perusahaan tersebut memiliki keunggulan kompetitif.

²¹ M.S. Edvinsson, L., And Malone, *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value By Founding It Hidden Brainpower* (New York: Harper Business, 1997).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keunggulan yang berlangsung lama dan bersinambung selalu berorientasi pada dinamika kebutuhan pelanggan. Pendekatannya meliputi²²:

- a. Menempatkan modal manusia sebagai aset dan pemeran pokok yang unggul dalam menciptakan kinerja bisnis maksimum
- b. Cara perhitungan dan pengelolaan modal manusia adalah sama seperti yang dilakukan dalam pengelolaan modal financial
- c. Manajer perusahaan mampu belajar dari pengalamannya untuk membuat keputusan-keputusan yang lebih baik secara progresiv.

Pendekatan modal manusia sebagai suatu sistem dirancang untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang bersinambung melalui pengembangan karyawan. Tidak semua peran penting dalam suatu perusahaan memiliki derajat yang sama dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan pemegang saham. Namun yang terpenting ketika menempatkan peran kinerja karyawan terhadap perusahaan maka mereka harus memiliki kemampuan terbaiknya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan ketimbang karyawan di perusahaan pesaingnya.²³

Yang lebih ditekankan pada pendekatan modal manusia adalah tiada hari tanpa pengembangan potensi karyawan dan staf manajemen. Jadi semua kegiatan setiap divisi harus berorientasi pada mutu manusia pelakunya. Karena itu mereka harus diperlakukan sebagai manusia seutuhnya. Mereka pada dasarnya ingin mengetahui bahwa mereka sukses. Kalau perusahaan membuat karyawan sukses maka pasti mereka merasa bahagia. Dengan kata lain kalau ukuran kesuksesannya adalah kepuasan yang tinggi dari pelanggan dan pemegang saham maka seharusnya pelaku bisnis pun termasuk karyawan sebagai orang-orang yang sukses. Dan mereka bakal bahagia karena telah berkontribusi yang sangat berarti pada perusahaan. Disinilah peran penting manajemen modal manusia untuk

²² Kasmawati, "Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)".

²³ S. Madjir, "Human Capital Management Sebagai Suatu Sistem Yang Dirancang Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan", *Jurnal Kompetitif*, vol. 2, no. 1 (2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membangun sistem yang dapat mengukur, mengembangkan, dan memberikan imbalan proporsional pada karyawan.²⁴

Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari brainstorming melalui riset, laboratorium, impian manajemen, process reengineering, dan perbaikan atau pengembangan ketrampilan pekerja. Selain itu, human capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen.²⁵

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh modal manusia dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi.

Menurut Weatherly (2003), nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu²⁶:

- a. Financial asset, seperti kas surat-surat berharga yang sering disebut juga dengan financial capital
- b. Physical asset, terdiri atas peralatan, gedung, tanah, disebut juga dengan tangible asset.
- c. Intangible asset, yaitu organizational capital, seperti aliansi bisnis, customer capital, merek, reputasi kualitas dan pelayanan; dan intellectual capital (paten, desain produk, dan teknologi), goodwill, dan human capital.

²⁴ Kasmawati, "Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)".

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Weatherly, "The Value Of People: The Challenges And Opportunities Of Human Capital Measurement And Reporting".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wright et al (2001) menyatakan bahwa intellectual capital adalah faktor yang terdiri dari human capital, social capital and organizational capital. Sementara Nahapiet dan Ghoshal (1998), intellectual capital berkaitan dengan “knowledge and knowing capability of a social collectivity”, sebagai suatu organisasi, komunitas intelektual, atau praktek profesional.²⁷ Edvinson, Stewart, dan Sueby mengkategorikan Intellectual Capital terdiri dari dua elemen, yaitu human capital dan structural capital.²⁸

Namun, yang terpenting adalah human capital karena aset inilah yang menentukan kesuksesan perusahaan dalam persaingan. OECD (1999) mendefinisikan intellectual capital sebagai nilai ekonomi dari dua kategori intangible assets perusahaan, yaitu organizational and human capital.²⁹ Menurut Schermerhon (2005), human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya.

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi.³⁰

Teori modal manusia menekankan bagaimana pendidikan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerja dengan meningkatkan tingkat saham kognitif atas ekonomi produktif dari kemampuan manusia

²⁷ A. Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, “Human Resource And Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective”, *International Journal Of Human Resource Management*, vol. 5, no. 2 (1994).

²⁸ Edvinson, L., And Malone, *Intellectual Capital: Realizing Your Company’S True Value By Founding It Hidden Brainpower*.

²⁹ Oecd, *Oecd Principles Of Corporate Governance* (New York, 1999).

³⁰ A. Bontis, N., & Serenko, “A Causal Model Of Human Capital Antecedents And Consequences In The Financial Service Industry”, *Journal Of Intellectualcapital*, vol. 10, no. 1 (2009).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang merupakan hasil dari investasi pada manusia.³¹ Schultz (1961) telah mendefinisikan teori modal manusia sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh orang-orang sebagai modal dalam pendidikan keterampilan maupun teknis.³²

Modal tersebut merupakan produk investasi yang dianggap baik dan menghasilkan pendapatan.³³ Menurut Stewart et al mengatakan bahwa human capital merupakan lifeblood dalam intellectual capital, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur.³⁴ Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.³⁵

Komponen Human Capital Setiap komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang akan menentukan nilai sebuah perusahaan. Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam perusahaan, maka, manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan SDM-nya sebagai human capital yang perlu diberi perhatian dan pengembangan secara terus menerus sesuai dengan kedinamisan lingkungan bisnis.³⁶

Berikut adalah komponen human capital dari beberapa pendapat. Merujuk Fitz-enz (2000), mengakhiri abad 20, para pengelola

³¹ D...Dan T. Okemakinde Olaniyan, "Human Capital Theory: Implications For Educational Development.", *Journal Of Social Sciences*, vol. 5, no. 5 (2008).

³² Arik Prasetya Eka Mulya Prasetya, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Human Capital, Information Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Viii Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, vol. 40, no. 1 (2016).

³³ Kenneth J. Dan Thomas J. Chermack Zula, "Human Capital Planning: A Review Of Literature And Implications For Human Resource Development", *Human Resource Development Review*, vol. 6, no. 3 (2007).

³⁴ Weatherly, "The Value Of People: The Challenges And Opportunities Of Human Capital Measurement And Reporting".

³⁵ And K.H. Leitner Bornemann, M., "Measuring And Reporting Intellectual Capital: The Case Of A Research Technology Organisation", *Singapore Management Review*, vol. 24, no. 3 (2002).

³⁶ Mayo, "The Role Of Employee Development In The Growth Of Intellectual Capital".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi telah menerima bahwa faktor manusia-lah dan bukannya uang, bangunan, dan peralatan, yang merupakan faktor pembeda kinerja. Apalagi ketika saat ini kita memasuki masyarakat atau perekonomian berbasis pengetahuan, peran modal manusia dan komponen modal intelektual lainnya menjadi sangat critical.³⁷

Kontribusi modal manusia dapat dianalisis dari dua perspektif yaitu secara mikro dan makro. Sudut pandang mikro memandang bahwa modal manusia merupakan bagian dari fungsi produksi pada individu yang selanjutnya berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusia. Pengetahuan dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan adanya inovasi yang dilakukan dalam hal proses produksi.

Hasil dari adanya pengetahuan tersebut adalah adanya efisiensi dalam proses produksi yang berpotensi pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain adanya keahlian akan menjadikan individu menjadi lebih kompeten dalam proses produksi sehingga mendorong produktivitas. Peranan modal intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena modal intelektual dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang survive terhadap kebutuhan organisasi ke depan.

Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia dan potensi dari orang-orang dalam organisasi. Dengan demikian, modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif. Son (2010) dalam Sanerya Hendrawan et.al (2012) menyatakan bahwa human capital berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan.

³⁷ Fitz-Enz, *The Roi Of Human Capital: Measuring The Economic Value Added Of Employee Performance*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara makro, akumulasi human capital meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memfasilitasi inovasi teknologi, meningkatkan returns to capital, menciptakan pertumbuhan berkesinambungan, dan pada gilirannya mendukung pengentasan kemiskinan. Secara mikro, human capital yang dibangun melalui pendidikan berpotensi meningkatkan kemungkinan seseorang mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja dan meningkatkan kapasitas memperoleh penghasilan yang lebih besar.³⁸

Human capital tentunya perlu dikelola sehingga organisasi benar-benar dapat menggunakan asset yang berharga tersebut. Human capital management berkaitan dengan mendapatkan, menganalisis, dan melaporkan nilai tambah dari modal intelektual, serta pengelolaan human capital dengan menganggap mereka sebagai asset dan menekankan bahwa keunggulan kompetitif dicapai dengan investasi strategis dalam asset melalui keterlibatan karyawan, manajemen bakat, pembelajaran dan pengembangan program.

Peran human capital dalam penciptaan kekayaan intelektual (intellectual assets) sangat strategis, karena hanya human capital (SDM) yang dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus memiliki pengetahuan. Sedangkan pengetahuan itu sendiri merupakan unsur terpenting dalam proses penciptaan nilai organisasi/perusahaan, sehingga penciptaan nilai perusahaan sangat dipengaruhi oleh modal manusia (SDM strategik). Pendapat tersebut senada dengan pandangan.³⁹

Edvinsson dan Malone (1977) yang menyatakan bahwa human capital (SDM strategik) merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, keinovasian, dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya termasuk nilai-nilai perusahaan, kultur dan filosofi. Human capital adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena

³⁸ Armstrong M, *A Handbook Of Human Resource Management Practice* (Kogan Page Limited United Kingdom, 2012), 29.

³⁹ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan.⁴⁰ Karena human capital merupakan kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual.

Karenanya, human capital memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Ancok (2008) bahwa manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kemampuan tersebut sangat penting dalam proses inovasi.⁴¹

Human capital memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (soft skills), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai stakeholder internal dan pelanggan sebagai stakeholder eksternal.⁴² Ulrich (1997) menjelaskan empat peran human capital dalam membangun organisasi yang kuat, diantaranya⁴³:

- a. Management of Strategic human resources. Strategi ini membahas tentang proses masa depan
- b. Management of Transformation and Change. Kegiatan utamanya adalah membawa organisasi ke arah yang lebih produktif dengan tingkat keuntungan yang tumbuh secara berkesinambungan.
- c. Management of Firm Infrastructure. Kegiatan pokoknya adalah melakukan suatu rekayasa ulang untuk menuju ke arah perbaikan organisasi

⁴⁰ Edvinsson, L., And Malone, *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value By Founding It Hidden Brainpower*.

⁴¹ D. Ancok, *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta: UII Press).

⁴² R.C. Usup, "Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relational Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank Dan Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Industri Jasa Bank Umum Di Kalteng)" (Universitas Brawijaya, 2011).

⁴³ Ulrich Dave, *Human Resource Champions* (Usa: Harvard Business School Press, 1997).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Management of Employee Contribution, merupakan suatu usaha untuk meningkatkan loyalitas kemampuan karyawan.

3. Pengembangan Karir

Karier adalah sekuen dari jabatan/posisi yang dilalui individu sepanjang hidupnya.⁴⁴ Secara singkat, karier dapat didefinisikan sebagai sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja seseorang.⁴⁵

Pembinaan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.⁴⁶ Pengembangan karier merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. Atau bisa juga dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karier atau “career development” adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang ditetapkan dalam organisasi.⁴⁷

Perencanaan karier karyawan adalah suatu proses yang bertujuan agar karier tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan.⁴⁸

Pengembangan karier sebagai kegiatan Manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas

⁴⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 133.

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 145.

⁴⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 289.

⁴⁷ Sitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁴⁸ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 171.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/ jabatan yang diharapkan atau dicita-citakannya.⁴⁹

Mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih memahami⁵⁰:

- a. Seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan
- b. Perusahaan yang juga semakin berkembang
- c. Sasaran-sasaran organisasi yang semakin jelas
- d. Pentingnya penggalangan kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan
- e. Informasi yang semakin intensif yang disampaikan organisasi
- f. Adanya kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh organisasi
- g. Pengaruh lingkungan organisasi
- h. Kebijaksanaan dan peraturan-peraturan organisasi yang selalu bertambah
- i. Sistem dan prosedur yang dipakai dalam pelaksanaan tugas
- j. Perilaku karyawan yang dibutuhkan organisasi semakin positif.
- k. Untuk dapat mengembangkan pengetahuan para karyawan, maka cara-cara yang dapat dilakukan antara lain adalah:
 - l. Karyawan diberikan berbagai buku, brosur, surat edaran untuk dibaca dan dipelajari.
 - m. Sering mengikuti ceramah pengarahan melalui siaran radio dan relevansi.
 - n. Sering dipanggil dan diikutsertakan dalam diskusi, seminar dan lokakarya.
 - o. Dilibatkan secara aktif pada acara-acara yang dilaksanakan organisasi perusahaan.

⁴⁹ Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 291.

⁵⁰ Sitohang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 206.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- p. Mengikuti pendidikan yang lebih tinggi seperti kuliah sore dan kursus pelatihan dan penjenjangan.
- q. Sering melakukan komunikasi dengan serikat pekerja.

Pengembangan sumber daya manusia akan memberikan manfaat dan keuntungan-keuntungan bagi perusahaan/ organisasi yang bersangkutan antara lain:

- a. Organisasi akan cukup mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhannya.
- b. Organisasi mempunyai sumber daya manusia yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depannya.
- d. Program organisasi tidak pernah ketinggalan dari pesaingnya.
- e. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya secara individu.
- f. Mekanisme organisasi lebih fleksibel dalam menggunakan teknologi.
- g. Biaya produksi yang dikeluarkan pasti lebih efisien.
- h. Organisasi akan dapat mempersiapkan karyawannya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi.

Secara garis besar ada dua pendekatan terhadap model pengembangan karier, yaitu model tradisional dan model kontemporer. Pengembangan karier merupakan proses yang dilalui karyawan melalui serangkaian tahapan, masing-masing ditandai oleh sejumlah tugas perkembangan, aktifitas dan hubungan yang berbeda.

- a. Model Pengembangan Karier Tradisional

- 1) Tahapan Eksplorasi

Pada tahapan eksplorasi individu berupaya mengidentifikasi jenis pekerjaan yang menarik minat mereka. Mereka mempertimbangkan minat, nilai dan kecenderungan pekerjaan dan mereka mencari informasi tentang pekerjaan, karier dan jabatan dari pekerjaan lain, teman dan anggota keluarga. Jika mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengidentifikasi jenis pekerjaan atau jabatan yang menarik minatnya, individu itu mulai mengejar pendidikan atau pelatihan yang dibutuhkan secara khusus eksplorasi terjadi pada usia pertengahan belasan tahun sampai awal atau akhir dua puluhan (di mana individu itu masih bersekolah atau kuliah). Eksplorasi berlanjut ketika individu memulai pekerjaan baru. Dalam banyak hal pekerja baru belum siap memulai tugas dan peran pekerjaan tanpa bantuan dan arahan dari orang lain. Di banyak pekerjaan karyawan baru dianggap sebagai orang yang sedang magang, yaitu karyawan yang bekerja dibawah pengawasan dan arahan teman sejawat yang lebih berpengalaman atau manajer. Dari kacamata perusahaan, aktivitas orientasi dan sosialisasi dibutuhkan untuk mengatur karyawan baru agar merasa nyaman dengan pekerjaan barunya serta karyawan yang lain sehingga mereka mulai dapat memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

2) Tahapan Establishment

Pada tahap establishment, individu menemukan tempatnya di perusahaan, memberikan kontribusi yang mandiri, memperoleh tanggung jawab yang besar dan kesuksesan financial, serta membangun gaya hidup yang dikehendaki. Para karyawan pada tahap ini tertarik dipandang sebagai kontributor kesuksesan perusahaan. Karyawan yang telah mencapai tahapan establishment dipandang sebagai kolega. Kolega adalah karyawan yang dapat bekerja secara mandiri dan mendatangkan hasil. Mereka adalah karyawan yang lebih mandiri atau lebih berpengalaman daripada mereka yang ada di tahapan eksplorasi. Mereka mempelajari bagaimana perusahaan memandang kontribusi mereka dari interaksi informal dengan sesama manajer dan umpan balik formal yang diterima melalui sistem penilaian kinerja. Untuk karyawan pada tahapan ini, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang membantu menyeimbangkan peranan kerja dan non-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan. Juga, karyawan dalam tahapan ini perlu menjadi lebih aktif terlibat dalam perencanaan karier.

3) Tahapan Maintenance

Dalam tahapan maintenance, individu tertarik dengan memelihara ketrampilannya agar tetap up to date dan dipersepsi oleh orang lain sebagai orang yang memberi kontribusi kepada perusahaan. Karyawan dalam tahapan ini memiliki pekerjaan bertahun-tahun, banyak pengetahuan kerja dan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana perusahaan mengharapkan bisnis dilakukan. Karyawan dalam tahap ini bisa menjadi pelatih atau mentor yang berharga bagi karyawan baru. Karyawan dalam tahap ini bisa diminta meninjau dan mengembangkan kebijakan atau tujuan perusahaan. Pendapat mereka tentang proses kerja, masalah dan isu-isu penting yang dihadapi unit kerja mungkin diminta. Dari kacamata perusahaan, isu utama adalah bagaimana menjaga karyawan dalam tahapan ini dari kejenuhan. Dan perusahaan memastikan bahwa ketrampilan mereka tidak menjadi using.

4) Tahapan Disengagement

Dalam tahapan disengagement individu mempersiapkan perubahan dalam keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan. Mungkin mengambil peran sebagai sponsor. Sponsor memberikan pengarahan kepada karyawan lain, mewakili perusahaan kepada pelanggan, berinisiatif melakukan tindakan dan membuat keputusan.

Ketika berpikir tentang disengagement, kita secara khusus berpikir tentang karyawan tua yang akan pensiun dan berkonsentrasi sepenuhnya pada aktivitas non-pekerjaan seperti olahraga, hobi, bepergian atau menjadi relawan. Akan tetapi sebuah survey yang dilakukan oleh Watson Wyatt, sebuah perusahaan konsultan sumber daya manusia internasional menemukan bahwa tiga dari empat karyawan tua lebih senang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengurangi jam kerjanya secara bertahap daripada menghadapi pekerjaan secara penuh atau bukan-pekerjaan secara penuh. Bagi banyak karyawan tahapan ini berarti pengurangan jam kerja secara bertahap. Program pensiun secara bertahap membantu karyawan maupun perusahaan. Perusahaan memperoleh manfaat dari pengetahuan karyawan yang berpengalaman dan ketrampilan khusus sambil mengurangi biaya mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Bagi karyawan pensiun secara bertahap berarti mereka mempunyai kesempatan memilih pensiun dengan cara yang memenuhi kebutuhan finansial dan emosionalnya. Untuk memanfaatkan talenta karyawan lanjut usia, perusahaan perlu fleksibel-misalnya mungkin mereka menawarkan pekerjaan paruh waktu dan pekerjaan konsultasi.

B. Penelitian yang Relevan

Dalam penulisan proposal ini adapun yang menjadi penelitian relevan ialah sebagai berikut:

1. Iwan Sukoco dan Dea Prameswari, dengan judul skripsi “Pendekatan Human Capital untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Lebih Produktif”. Dalam skripsi ini terdapat kesamaan yaitu sama-sama membahas mengenai variable human capital, sedangkan perbedaannya terletak pada variable kinerja karyawan yang mana tidak dibahas dalam skripsi ini. Sedangkan dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan komponen human capital belum optimal, yang mana pendekatan ini belum sesuai dengan pendekatan yang seharusnya, terutama pada salah satu aspek dari human capital yaitu individual capability dan individual motivation.
2. Siti Julaika, dengan judul skripsi “Analisis Pengaruh Financial Aspek, Human Capital, Dan Innovation Capital, Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) dengan Metode Partial Least Square (PLS) Studi Kasus pada UMKM di Wilayah Tangerang Selatan”. Hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata human capital pelaku UMKM di wilayah Tangerang Selatan lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata finansial aspek dan innovation capita. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas modal manusia pelaku UMKM di Wilayah Tangerang Selatan memiliki kesempatan untuk dapat meningkatkan kinerja usaha. Peningkatan kapasitas modal keuangan dan kapasitas modal inovasi dapat dilakukan dengan kualitas sumber daya manusia.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan definisi yang diberikan pada suatu variable dengan cara memberikan suatu operasional berdasarkan kata-kata yang tertera pada judul maupun isi. Adapun dalam penelitian ini yang akan dicari yaitu pengaruh human capital terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Kotobaru Kecamatan Singingi Hilir. Sedangkan kerangka teoritis dalam penelitian ini penulis lanjutkan ke operasioanal variable.

2. Operasional Variabel

Konsep operasiona varibel sangat diperlukan untuk dapat memberikan Batasan pada konsep teoritis yang bertujuan untuk agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini. Untuk mengetahui Batasan tersebut dibawah ini merupakan indicator dari variable x dan variable y:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel II. 1
Operasional Tabel X dan Y

Variabel	Definisi	Indikator
Human Capital	Human capital adalah modal intelektual yang bersifat kolektif berupa kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individual Capability 2. Individual Motivation 3. Leadership
Pengembangan Karir	Pengembangan karier merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman kerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yaitu tentang adakah pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan di pt. indti indo sawit subur desa tanjung pauh kecamatan singing hilir. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka.⁵¹ Penelitian ini disebut dengan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁵²

Pendekatan yang digunakan penulis didalam melakukan penelitian ini adalah dengan pendekatan korelasi. Pendekatan korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan diantara dua variabel atau lebih.⁵³ Yang tujuannya untuk mengetahui tingkat pengaruhnya. Dengan hal ini maka dapat disesuaikan dengan judul penelitian yang dilakukan penulis yaitu “ Pengaruh Human Capital Terhadap Pengembangan Karir Karuyawan Di PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singing”

B. Lokasi dan Waktu

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun lokasi penelitian ini adalah di Desa Kotobaru Kecamatan Singing Hilir, Kabupaten Kuantan Singing, Riau.

⁵¹ Hendriyani Suryani, *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Kencana, 2015), 109.

⁵² Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung: alfabeta, 2011), 7.

⁵³ Hartono, *Metodologi Penelitian* (Pekanbaru: Zanafa, 2011), 108.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Waktu penelitian

No	Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan Judul	√					
2	Pengumpulan Bahan dan Materi	√					
3	Pengajuan Proposal	√					
4	Pengajuan Pembimbing	√					
5	Bimbingan	√					
6	Seminar Proposal	√					
7	Pelaksanaan Penelitian		√	√	√		
8	Penyusunan Hasil					√	
9	Seminar Hasil						√

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga diartikan sebagai keseluruhan subjek penelitian.⁵⁴ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pt. indo sawit subur desa tanjung pauh.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.⁵⁵ Sampel juga dapat diartikan sebagai sebahagian dari seluruh jumlah populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dianggap mewakili seluruh anggota populasi.⁵⁶ Menurut Arikunto dalam menentukan besarnya sampel menyebutkan: Apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 maka dalam pengambilan sampel lebih baik diambil semua sebagai anggota sampel sehingga

⁵⁴ Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 173.

⁵⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Purwokerto: Rajawali Pers, 2012), 73.

⁵⁶ Jusuf Soewadju, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 129.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih besar.

Penelitian ini menggunakan yang disebut *Simple Random Sampling*, yang dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Secara umum, metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Pengertian observasi adalah studi yang di sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan selanjutnya, dikemukakan bahwa tujuan dari observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu.⁵⁷ Secara luas observasi atau pengamatan merupakan setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran. Secara sempit observasi merupakan pegamatan dengan menggunakan indra penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan.⁵⁸

Observasi berguna untuk menjelaskan, memeriksa dan merinci gejala yang terjadi pada suatu objek yang di amati.⁵⁹ Penulis melakukan penelitian dengan cara pengamatan langsung terhadap segala sesuatu yang

⁵⁷ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Fakta* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 143.

⁵⁸ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), 69.

⁵⁹ Dkk Yasril Yazid, *Metodologi Penelitian* (Pekanbaru: Unri Press, 2009), 90.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkaitan dengan pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Koto Baru Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singing.

2. Kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶⁰ Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sebagian besar penelitian pada umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode untuk mengumpulkan data. Kuesioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrumen pengumpul data.⁶¹ Kuesioner atau angket dalam penelitian ini menggunakan skala penelitian sebagai berikut:

- SS : (Sangat Setuju) Memiliki bobot penilaian 5
 S : (Setuju) Memiliki bobot penilaian 4
 KS : (Kurang Setuju) Memiliki bobot penilaian 3
 TS : (Tidak Setuju) Memiliki bobot penilaian 2
 STS : (Sangat Tidak Setuju) Memiliki bobot penilaian 1

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dengan demikian, pada penelitian sejarah, maka dokumenter memegang peranan yang amat penting.

Dokumentasi adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan data, hingga pengelolaan data yang menghasilkan kumpulan data itu sendiri. Tujuannya untuk memperoleh dokumen yang di butuhkan berupa keterangan dan hal-hal yang membuktikan adanya suatu

⁶⁰ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, 142.

⁶¹ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian* ((Bandung: Pustaka Setia, 2008), 196.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegiatan yang di dokumentasikan. Metode ini digunakan untuk melengkapi kuesioner dan observasi. Penulis menggunakan data-data atau sumber-sumber yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

E. Uji Validitas Data

Uji validitas data adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁶² Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam suatu penelitian yang baik, yang bersifat deskriptif maupun eksplantif yang melibatkan variabel atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung.⁶³

Realibilitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.⁶⁴ Validitas sering dikonsepsikan dengan validitas instrumen menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran menggambarkan dari segi aspek yang diukur. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan uji statistik dengan menggunakan SPSS 17.0 Uji validitas pada penelitian ini dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Dengan ketentuan:

Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka angket valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka angket tidak valid.

Nilai r hitung di peroleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17.0.

Maka r tabel di peroleh dengan menggunakan rumus:

$$dk = df = n - 2$$

⁶² Dwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Spss* (Yogyakarta: Media Kom, 2010), 90.

⁶³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Perdana Media Group, 2017),

55.

⁶⁴ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 75.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

Dk = Derajat Kebebasan

N = Jumlah Sampel

F. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, deisebut konstan apabila hasil pengukuran dengan alat yang sama dengan berulang-ulang akan menghasilakn data yang relatif sama, langkah-langkah untuk melakukan uji realibilitas dengan menggunakan metode *Crombach Alpha* diproses dengan program SPSS 17.0.

Uji realibilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir iem pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian.⁶⁵ Adapun dasar keputusan dalam pengambilan keputusan dalam uji realibilitas ini adalah:

Jika nilai *Crombach Alpha* $\geq 0,60$ maka angket realiabel.

Jika nilai *Crombach Alpha* $\leq 0,60$ maka angket tidak realiabel.

G. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil dari penelitian ini ialah menggunakan regresi linear sederhana yang mana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas atau terikat (*depentent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk memprediksi besaran nilai variabel tak bebas dan terikat (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Adapun rumus dari regresi linear sederhana yaitu⁶⁶:

$$Y = \alpha + b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel bebas

α dan b = Konstanta

⁶⁵ Wiredna Syarweni, *Spss Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 193.

⁶⁶ Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 379.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut keterangan pengujian signifikasi:

Jika: t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima

Jika: t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak

Inteprestasi Koefisien Nilai r yang menjadi patokan yaitu⁶⁷:

0,80-1,000 = Korelasi Sangat Kuat.

0,60-0,799 = Korelasi Kuat.

0,40-0,599 = Korelasi Cukup Kuat.

0,20-0,399 = Korelasi Rendah.

0,00-0,199 = Korelasi Sangat Rendah.

⁶⁷ Riduwan Sunarto, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 379.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Agrolika Reksa 2 yang beralamatkan di Jln lintas Pekanbaru - taluk Kuantan Desa kotobaru kecamatan Singingi Hilir

B. Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa 2

PT. Surya Agrolika Reksa suatu perusahaan swasta yang didirikan oleh Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, kabupaten Kuantan Singingi, Propinsi Riau dengan akta pendirian dari notaries Joko Anggoro, SH Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan pemerintah daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di kecamatan Singingi Hilir dan sekitarnya dengan memakai metode KKPA (Kredit Koprasi Primer Untuk Anggota).

Hal ini bertujuan untuk memsukkseskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan-lahan milik warga yang tidak dirawat, sehingga lahan-lahan yang kurang di manfaatkan ataupun warga yang bersangkutan tidak mampu menggarap sendiri bisa menyerahkan ke perusahaan, sehingga lahan tersebut akan lebih bermanfaat dengan system pembagian hasil yang telah disepakati bersama.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Sampai dengan tanggal 31 Desember 2012, luas area hak guna perusahaan adalah 8.500 dan dari jumlah tersebut yang menjadi Tanaman Menghasilkan (TM) pertama kali pada 2001 adalah 7.530 ha, dan sisanya merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman sudah 2 menjadi tanaman menghasilkan.

Tanaman kelapa sawit yang dibudidayakan di perkebunan PT. Surya Agrolika Reksa adalah jenis tanera (DxP), tanera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesipera. Perusahaan mendirikan pabrik kelapa sawit (PKS) pada tahun 2001 dengan kapasitas pengolahan 60ton/jam, pabrik dibangun di daerah jauh dari pemukiman penduduk dengan batas kebun kelapa sawit. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya dampak negatif yang mungkin terjadi dari kegiatan pabrik. Bangunan pabrik berada ditepi sungai basau sehingga dekat dengan sumber air.

C. Visi dan Misi PT. Surya Agrolika Reksa

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi untuk kemajuan target mereka yang mana visi itu sendiri adalah target yang akan dicapai dari organisasi atau perusahaan kedepannya sedangkan misi adalah cara untuk dapat mencapai misi yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dalam usaha agro industry yang berintegritas tinggi berkelanjutan dan wawasan lingkungan

Misi

1. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi.
2. Menyelenggarakan usaha agrobisnis berbasis kelapa sawit.
3. menghasilkan produk yang bermutu dan ramah lingkungan yang dibutuhkan oleh pasar dan mempunyai nilai tambah yang tinggi.
4. memberikan pelatihan keterampilan kerja dibidang kelapa sawit.
5. membawa perbedayaan masyarakat sekitar dalam program CSR yang tepat guna dan tepat sasaran.
6. mengintegrasikan usaha agro industry kelapa sawit dengan frekuensi teknologi terkini yang teruji dan berwawasan lingkungan.

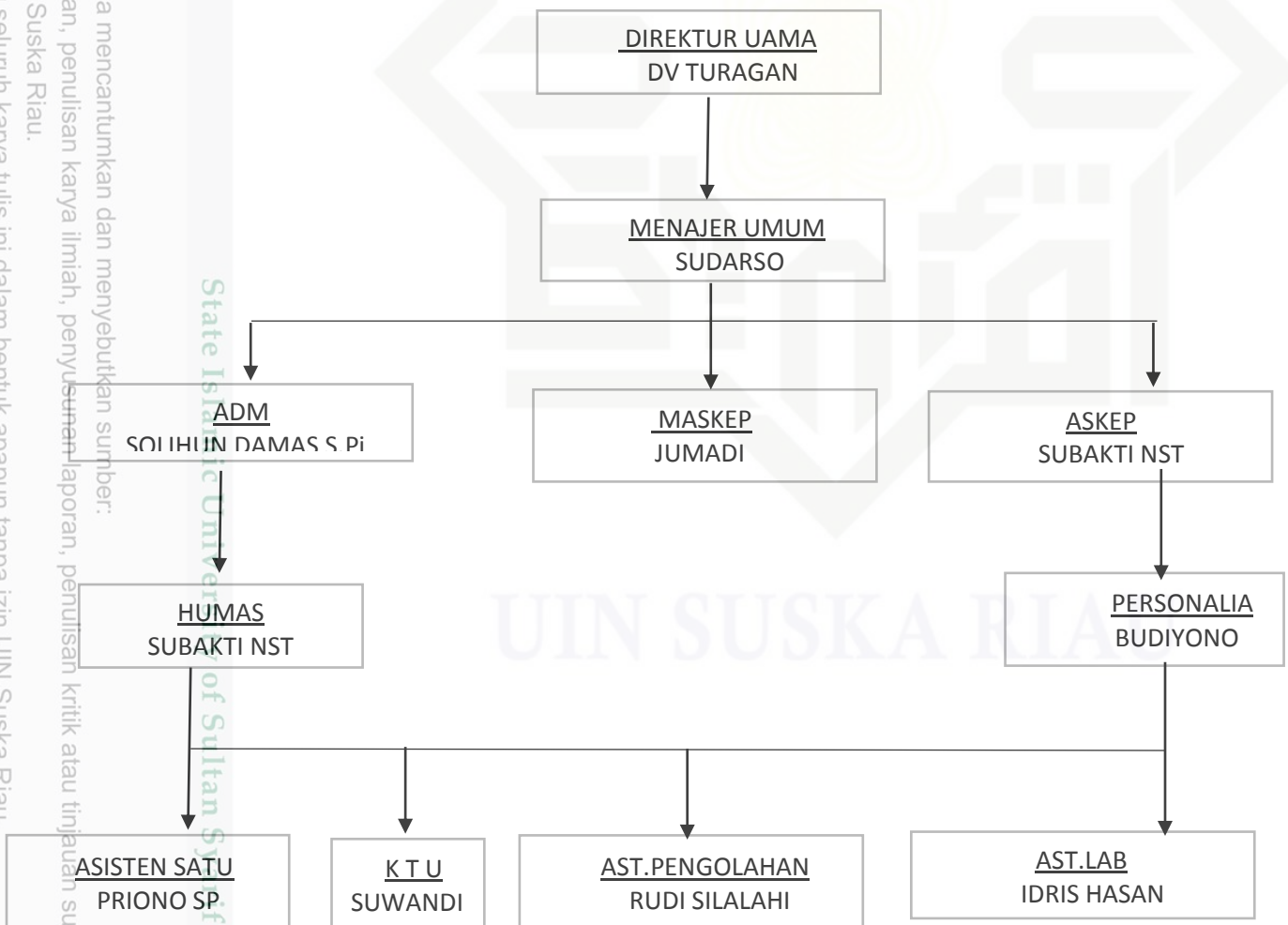
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



D. Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Rekza

Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai badan usaha yang bertujuan mendapatkan laba, dalam menjalankan kegiatannya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Dari stuktur organisasi ini dapat dilihat adanya garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab yang telah dibagi- bagi kedalam beberapa tingkatan, mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah atau dapat dilihat garis-garis wewenang yang diatur secara vertical yang dapat dilihat pada gambar berikut:

**GAMBAR V.1 STRUKTUR ORGANISASI
PT SURYA AGROLIKA REKSA**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara human capital terhadap pengembangan karir karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Kotobaru Kecamatan Singingi Hilir yang mana dibuktikan dengan pengujian t hitung sebesar 6.462 sedangkan t table sebesar 2.093, Ternyata nilai t hitung lebih besar dari t table atau $6.462 > 2.093$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara human capital terhadap pengembangan karir karyawan PT. Surya Agrolika Reksa 2 Desa Kotobaru Kecamatan Singingi Hilir

Sedangkan besarnya pengaruh ditunjukkan dari nilai R square yang mana nilai R square pada penelitian ini sebesar 0.687 yang berarti pengaruh antara variable human capital terhadap pengembangan karir karyawan berada pada kategori kuat, nilai R square ini menunjukkan besaran pengaruh variable X terhadap variable Y sebesar 68.7%, sedangkan untuk sisanya $100\% - 68.7\% = 31.3\%$ ditingkatkan oleh hal yang lain di luar human capital atau disebabkan oleh yang lain, semakin tinggi angka R_{square} semakin tinggi pula pengaruh kedua variabel X dan Y.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan human capital demi mencapai pengembangan karir yang memuaskan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi yang berminat untuk melakukan penelitian dengan mengangkat masalah ini, maka diharapkan untuk lebih memperhatikan dan menambah variabel lain yang berpengaruh pada pengembangan karir karyawan, sehingga terbentuknya perbaikan dan perkembangan ilmu-ilmu baru dan penelitian-penelitian baru,

3. Kepada Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam UIN SUSKA Riau

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan dan pengetahuan. Khususnya pada mahasiswa Bimbingan Konseling Islam UIN SUSKA Riau. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa ataupun calon konselor nantinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus dkk, "Determinants Of Performance Of Small And Medium Enterprises Moving In The Procurement Of Government Goods And Services In Bali Province, Indonesia.", *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, vol. 92, no. 2, 2019.
- Ancok, D., *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: UII Press.
- Anwar, A., *Peran Modal Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Regional Di Jawa*, Yogyakarta: Yogyakarta State University, 2017.
- Armstrong M, *A Handbook Of Human Resource Management Practice*, Kogan Page Limited United Kingdom, 2012.
- Bahri, S., & Nisa, Y.C., "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 18, no. 1, 2017.
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008.
- Bontis, N., & Serenko, A., "A Causal Model Of Human Capital Antecedents And Consequences In The Financial Service Industry", *Journal Of Intellectualcapital*, vol. 10, no. 1, 2009.
- Bornemann, M., And K.H. Leitner, "Measuring And Reporting Intellectual Capital: The Case Of A Research Technology Organisation", *Singapore Management Review*, vol. 24, no. 3, 2002.
- Dave, Ulrich, *Human Resource Champions*, Usa: Harvard Business School Press, 1997.
- Edvinsson, L., And Malone, M.S., *Intellectual Capital: Realizing Your Company'S True Value By Founding It Hidden Brainpower*, New York: Harper Business, 1997.
- Eka Mulya Prasetya, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya, "Pengaruh Human Capital, Information Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Viii Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, vol. 40, no. 1, 2016.
- Fitz-Enz, J., *The Roi Of Human Capital: Measuring The Economic Value Added Of Employee Performance*, New York: Americanmanagement Association, 2000.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Hartono, *Metodologi Penelitian*, Pekanbaru: Zanafra, 2011.
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Fakta*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kasmawati, Y., “Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)”, *JABE (Journal of Applied Business and Economic*, vol. 3, no. 4, 2017.
- Madjir, S., “Human Capital Management Sebagai Suatu Sistem Yang Dirancang Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan”, *Jurnal Kompetitif*, vol. 2, no. 1, 2013.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitan Kuantitatif*, Purwokerto: Rajawali Pers, 2012.
- Mayo, A., “The Role Of Employee Development In The Growth Of Intellectual Capital”, *2000*, vol. 29, no. 4.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Oecd, *Oecd Principles Of Corporate Governance*, New York, 1999.
- Olaniyan, D...Dan T. Okemakinde, “Human Capital Theory: Implications For Educational Development.”, *Journal Of Social Sciences*, vol. 5, no. 5, 2008.
- Ong, J. O., & Mahazan, M., “Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0.”, *Journal Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS)*, vol. 2, no. 1, 2020.
- Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, D., “Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 10, no. 1, 2008.
- Pella, D.A., *Talent Management: Building Human Capital For Growth & Excellence*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Prayetno, S., & Chra, M., “Strategi Human Capital: Sebuah Paradigma Baru Bagi Para Eksekutif”, *Jurnal Stie Ganesha (Manajemen Dan Bisnis)*, vol. 1, no. 2, 2017.

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Priyatno, Dwi, *Paham Analisa Statistik Data Spss*, Yogyakarta: Media Kom, 2010.
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Perdana Media Group, 2017.
- Sitohang, A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Soehartono, Irawan, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995.
- Soewadju, Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: alfabeta, 2011.
- Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sukoco, I., & Prameswari, D., "Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management", *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, 2017.
- Sunarto, Riduwan, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Suryani, Hendriyani, *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Syarweni, Wiredna, *Spss Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Tindaon, Yosi Abdian, *Pengertian Pengaruh*, 2012, [Http://Yosiabdiantindaon.Blogspot.Co.Id](http://Yosiabdiantindaon.Blogspot.Co.Id).
- Usup, R.C., "Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relational Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank Dan Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Industri Jasa Bank Umum Di Kalteng)", Universitas Brawijaya, 2011.
- Weatherly, L.A., "The Value Of People: The Challenges And Opportunities Of Human Capital Measurement And Reporting", *Society For Human Resource Management*, 2003.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A., "Human Resource And Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective", *International Journal Of Human Resource Management*, vol. 5, no. 2, 1994.

Yasril Yazid, Dkk, *Metodologi Penelitian*, Pekanbaru: Unri Press, 2009.

Zula, Kenneth J. Dan Thomas J. Chermack, "Human Capital Planning: A Review Of Literature And Implications For Human Resource Development", *Human Resource Development Review*, vol. 6, no. 3, 2007.



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN

Dokumentasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Angket

Petunjuk Pengisian Kuisioner:

1. Tulislah terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.
2. Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda dengan memberi tanda silang (X) dari pernyataan di bawah ini.
3. Dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban tanda silang lebih dari satu.

Identitas Responden

Nama/ inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Lama Bekerja :
 Alamat :

Variabel X (Human Capital)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan minat					
3	Saya semangat dan loyal dalam bekerja					
4	Saya berkeinginan untuk menjadi expert dalam bidang pekerjaan					
5	Saya mampu mengarahkan pekerjaan kepada rekan kerja					
6	Saya mampu memberi motivasi kepada rekan kerja lain					
7	Kualifikasi Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan					
8	Pengalaman dalam pekerjaan lapangan dapat meningkatkan pengetahuan saya					
9	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan di hari tua					
10	Saya mempunyai kesadaran akan bekerja keras demi					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	menghasilkan prestasi dalam bekerja					
11	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lain					
12	Saya selalu terbuka akan pendapat orang lain					
13	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
14	Saya mampu memberikan pengaruh kepada karyawan lain untuk mencapai tujuan Bersama					
15	Saya mempunyai kreativitas dalam meningkatkan kinerja kerja					

Variabel Y (Pengembangan Karir Karyawan)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
16	Saya mendapatkan pelatihan dari atasan untuk meningkatkan kemampuan					
17	Pendidikan yang sudah dicapai mempermudah saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan					
18	Pendidikan yang sudah dicapai dapat meningkatkan keahlian saya dalam bekerja					
19	Ilmu Pendidikan yang saya punya efektif dalam menunjang pekerjaan					
20	Pendidikan yang telah saya dapatkan meningkatkan kualitas dalam mencapai karir yang lebih baik					
21	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan kerja untuk karyawannya					
22	Pelatihan yang diberikan perusahaan memudahkan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	saya dalam mengaplikasikan peralatan dan teknologi baru yang difasilitasi perusahaan					
23	Saya mendapatkan hal yang dibutuhkan dalam pelatihan yang diberikan perusahaan					
24	Saya lebih bisa mengerti akan permasalahan dalam pekerjaan setelah mendapatkan pelatihan yang diberikan perusahaan					
25	Saya lebih bisa menangani akan permasalahan dalam pekerjaan setelah mendapatkan pelatihan yang diberikan perusahaan					
26	Saya mampu meningkatkan ketelitian dalam bekerja dari pelatihan kerja yang diberikan perusahaan					
27	Saya dapat melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan karena pengalaman kerja yang dimiliki					
28	Keterampilan dan pengalaman membantu saya dalam bekerja					
29	Saya dapat mengoperasikan peralatan kerja yang disediakan perusahaan akibat pengalaman kerja yang dimiliki					
30	Saya mampu meningkatkan kehandalan dalam bekerja dari pelatihan kerja yang diberikan perusahaan					



Olahan SPSS

no.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	10	47.6	47.6	52.4
	sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	14	66.7	66.7	71.4
	sangat setuju	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	9	42.9	42.9	42.9
	sangat setuju	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	12	57.1	57.1	57.1
	sangat setuju	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

no.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	7	33.3	33.3	33.3
	setuju	10	47.6	47.6	81.0
	sangat setuju	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	11	52.4	52.4	52.4
	sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	9.5	9.5	9.5
	kurang setuju	2	9.5	9.5	19.0
	setuju	14	66.7	66.7	85.7
	sangat setuju	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	14.3	14.3	14.3
	setuju	11	52.4	52.4	66.7
	sangat setuju	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	12	57.1	57.1	61.9
	sangat setuju	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	10	47.6	47.6	52.4
	sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	13	61.9	61.9	66.7
	sangat setuju	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	7	33.3	33.3	38.1
	sangat setuju	13	61.9	61.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	8	38.1	38.1	42.9
	sangat setuju	12	57.1	57.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	4.8	4.8	4.8
	kurang setuju	2	9.5	9.5	14.3
	setuju	13	61.9	61.9	76.2
	sangat setuju	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	14	66.7	66.7	71.4
	sangat setuju	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	10	47.6	47.6	52.4
	sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	4.8	4.8	4.8
kurang setuju	1	4.8	4.8	9.5
setuju	16	76.2	76.2	85.7
sangat setuju	3	14.3	14.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

no.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	4	19.0	19.0	19.0
setuju	12	57.1	57.1	76.2
sangat setuju	5	23.8	23.8	100.0
Total	21	100.0	100.0	

no.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	11	52.4	52.4	52.4
sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

no.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	11	52.4	52.4	52.4
sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

no.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	4.8	4.8	4.8
kurang setuju	1	4.8	4.8	9.5
setuju	9	42.9	42.9	52.4
sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

no.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	6	28.6	28.6	28.6
setuju	14	66.7	66.7	95.2
sangat setuju	1	4.8	4.8	100.0
Total	21	100.0	100.0	

no.23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	7	33.3	33.3	33.3
sangat setuju	14	66.7	66.7	100.0
Total	21	100.0	100.0	

no.24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	11	52.4	52.4	52.4
sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

no.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	10	47.6	47.6	52.4
	sangat setuju	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	9	42.9	42.9	47.6
	sangat setuju	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	4.8	4.8	4.8
	setuju	9	42.9	42.9	47.6
	sangat setuju	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	9.5	9.5	9.5
	setuju	8	38.1	38.1	47.6
	sangat setuju	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	9.5	9.5	9.5
	setuju	13	61.9	61.9	71.4
	sangat setuju	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

no.30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	4.8	4.8	4.8
	kurang setuju	3	14.3	14.3	19.0
	setuju	10	47.6	47.6	66.7
	sangat setuju	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
no.1	60.05	24.948	.663	.850
no.2	60.24	26.790	.672	.863
no.3	59.90	26.590	.624	.860
no.4	60.05	27.348	.512	.866
no.5	60.62	25.748	.457	.865
no.6	60.00	27.000	.763	.864
no.7	60.62	23.748	.632	.851
no.8	60.29	25.314	.510	.858
no.9	60.14	26.629	.586	.864
no.10	60.05	26.348	.417	.862
no.11	60.19	24.962	.712	.849
no.12	59.90	24.790	.691	.849
no.13	59.95	26.048	.465	.860
no.14	60.43	23.657	.703	.847
no.15	60.24	26.090	.523	.858

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.726
		N of Items	8 ^a
	Part 2	Value	.791
		N of Items	7 ^b
		Total N of Items	15
		Correlation Between Forms	.795
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.886	
	Unequal Length	.886	
	Guttman Split-Half Coefficient	.886	

a. The items are: no.1, no.2, no.3, no.4, no.5, no.6, no.7, no.8.

b. The items are: no.8, no.9, no.10, no.11, no.12, no.13, no.14, no.15.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
no.16	60.33	30.633	.687	.888
no.17	60.76	27.990	.672	.872
no.18	60.71	28.114	.610	.874
no.19	60.29	30.214	.469	.882
no.20	60.29	29.414	.579	.876
no.21	60.43	27.257	.602	.875
no.22	61.00	30.300	.588	.883
no.23	60.10	28.790	.746	.871
no.24	60.29	31.114	.625	.887
no.25	60.33	27.933	.728	.869
no.26	60.29	28.514	.625	.874
no.27	60.29	29.114	.526	.878
no.28	60.33	29.033	.467	.881
no.29	60.57	28.657	.601	.875
no.30	60.67	26.233	.701	.870



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.794
		N of Items	8 ^a
	Part 2	Value	.799
		N of Items	7 ^b
		Total N of Items	15
		Correlation Between Forms	.776
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.874	
	Unequal Length	.874	
	Guttman Split-Half Coefficient	.874	

a. The items are: no.16, no.17, no.18, no.19, no.20, no.21, no.22, no.23.

b. The items are: no.23, no.24, no.25, no.26, no.27, no.28, no.29, no.30.

Correlations

		human capital	Pengembangan karir karyawan
human capital	Pearson Correlation	1	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	21	21
Pengembangan karir karyawan	Pearson Correlation	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	21	21

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
human capital	64.48	5.409	21
Pengembangan karir karyawan	64.76	5.735	21

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.829 ^a	.687	.671

a. Predictors: (Constant), human capital

b. Dependent Variable: pengembangan karir karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.103	1	452.103	41.758	.000 ^a
	Residual	205.707	19	10.827		
	Total	657.810	20			

a. Predictors: (Constant), human capital

b. Dependent Variable: pengembangan karir karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.092	8.799		.920	.369
	human capital	.879	.136	.829	6.462	.000

a. Dependent Variable: pengembangan karir karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Mengutip sebagai kutipan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Dianggap mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Data Variabel Human Capital

Nama	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15
P1	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
P2	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4
P3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
P4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
P5	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4
P6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
P7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
P8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
P9	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
P10	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4
P11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
P12	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
P13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P14	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
P15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
P16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4
P17	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3
P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
P20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
P21	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4

1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Data Variabel Pengembangan Karir Karyawan

Nama	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15
P1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
P2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
P3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
P4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
P5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
P6	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
P7	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
P8	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
P9	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
P10	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3
P11	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
P12	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P14	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
P15	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4
P16	4	2	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	2
P17	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3
P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
P20	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
P21	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP



Nindita silvia, lahir di sungai paku Kecamatan Singingi hilir Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau pada 11 Agustus 1998. Lahir dari pasangan Suhendi dan silvera Helma yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Pada tahun 2005 penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 003 Sungai paku dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Singingi hilir dan tamat pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 001 Singingi hilir dengan mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dan tamat pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi melalui jalur Seleksi Mandiri diterima menjadi mahasiswi pada jurusan Bimbingan Konseling Islam (BKI). Pada bulan juli sampai dengan agustus 2020 penulis melaksanakan Kuliah kerja nyata (KKN) di Rumah sakit jiwa tampan (RSJ tampan) kecamatan tampan, kota pekanbaru. Pada bulan september sampai oktober 2020 penulis melaksanakan Praktek kerja lapangan (PKL) di di PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) II, Desa kotobaru, Kecamatan Singing Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau Penulis melaksanakan penelitian pada bulan Februari sampai Mei 2021. Pada tanggal (08 oktober 2021) penulis dinyatakan lulus sebagai Sarjana Sosial setelah berhasil mempertahankan skripsi di depan dosen penguji ujian komprehensif dengan judul skripsi “pengaruh human capital terhadap pengembangan karir karyawan pt.agrolika reksa II desa kotobaru kecamatan singing hilir” dibawah bimbingan Bapak Dr. Miftahuddin, M.Ag